

**ANALISIS HUKUM ISLAM TENTANG UNDANG-UNDANG TERHADAP  
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA  
YANG BEKERJA DI MALAM HARI  
( Studi Kasus Di Konter Iman Jaya Jalan Teuku Cik Ditiro, Sumber Rejo  
Kemiling Kota Bandar Lampung)**

**Skripsi**



**Diajukan untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana S1 Dalam Bidang Hukum Syari'ah**

**Oleh**

**Nama : Rizka Febriyanti**

**Npm : 1421030271**

**Program Studi : Hukum Ekonomi Syari'ah (Mu'amalah)**

**FAKULTAS SYARI'AH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1442 H/2021 M**

**ANALISIS HUKUM ISLAM TENTANG UNDANG-UNDANG TERHADAP  
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA  
YANG BEKERJA DI MALAM HARI  
( Studi Kasus Di Konter Iman Jaya Jalan Teuku Cik Ditiro, Sumber Rejo  
Kemiling Kota Bandar Lampung)**

**Skripsi**

**Diajukan untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1 Dalam Bidang Hukum Syari'ah**



**Pembimbing I : Drs. H. Mundzir HZ, M. Ag.**  
**Pembimbing II : Hj. Nurnazli, S.H., S.Ag., M.H.**

**FAKULTAS SYARI'AH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1442 H/2021**

## ABSTRAK

Islam terdapat satu aturan transaksi kerjasama yang dikenal dengan *Ijarah* yaitu transaksi jual beli jasa dan manfaat yang mengatur tentang hak dan kewajiban serta perlindungan hukum terhadap berbagai pihak termasuk kepada pekerja. *Ijarah* secara bahasa didefinisikan sebagai upah, sewa, jasa, atau imbalan. *Al-Ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi keperluan hidup manusia, seperti sewa menyewa, kontrak, atau menjual jasa dan lain-lain

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah 1. Bagaimana pelaksanaan Undang-Undang terhadap perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari di konter Iman Jaya. 2. Bagaimana analisis hukum Islam tentang Undang-Undang terhadap perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari di konter Iman Jaya. Adapun tujuan dari penelitian ini Untuk mengetahui pelaksanaan Undang-Undang terhadap perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari di konter Iman Jaya. Untuk memahami analisis hukum Islam tentang Undang-Undang terhadap perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari di konter Iman Jaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari hasil wawancara yang dilakukan kepada pemilik Konter Iman Jaya dan karyawan Toko dan data sekunder yang diambil dari buku-buku referensi terkait dengan judul penelitian. Analisis data penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu dengan menganalisis seluruh data dan merangkum untuk dipilih sesuai dengan permasalahannya.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Konter Iman Jaya Cell pada poin perlindungan kesejahteraan kesehatan terhadap hak keluarga seseuai dengan UU Ketenagakerjaan Pasal 33 ayat 1, tidak ditemukan adanya upaya perlindungan terhadap keluarga karyawan. Hal ini dikarenakan Konter Iman Jaya Cell masih dalam kategori UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) dan kondisi neraca keuangan yang masih pasang surut yang belum mampu memberikan kesejahteraan pada anggota keluarga karyawan, baik dari segi jaminan kesehatan dan keselamatan. Serta hasil penelitian, perilaku *owner* pada sudut pandang Islam terkait memperkerjakan seorang wanita, cukup memenuhi standar dari ayat dan hadist yang telah peneliti uraikan sebelumnya. *Owner* Iman Jaya Cell memberikan waktu istirahat kepada setiap karyawan wanita terutama pada waktu makan dan ibadah shalat. Namun dalam pelaksanaanya belum cukup sempurna karena para karyawan Iman Jaya Cell dalam jam istirahat tidak serempak melakukan istirahat bersama melainkan hanya bergantian sehingga otomatis terdapat kesenjangan waktu istirahat pada setiap karyawan.





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN  
INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS SYARI'AH**

**Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703289**

**PERSETUJUAN**

Nama Mahasiswa : Rizka Febriyanti  
NPM : 1421030271  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syari'ah (Mu'amalah)  
Fakultas : Syari'ah  
Judul Skripsi : **ANALISIS HUKUM ISLAM TENTANG UNDANG-UNDANG TERHADAP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA YANG BEKERJA DI MALAM HARI ( Studi Kasus Di Konter Iman Jaya Jalan Teuku Cik Ditiro, Sumber Rejo Kemiling Kota Bandar Lampung )**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah  
Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, Juni 2021

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Drs. H. Mundzir HZ, M. Ag.**  
**NIP: 195607271988031001**

**Hj. Nurnazli, S.H., S.Ag., M.H.**  
**NIP: 197111061998032005**

**Ketua Jurusan Mu'amalah**

**Khoiruddin, M.S.I.**  
**NIP: 197208262003121002**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN  
INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS SYARIAH**

**Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703289**

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **ANALISIS HUKUM ISLAM TENTANG UNDANG-UNDANG TERHADAP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA YANG BEKERJA DI MALAM HARI (Studi Kasus Di Konter Iman Jaya Jalan Teuku Cik Ditiro, Sumber Rejo Kemiling Kota Bandar Lampung).**  
disusun oleh: **Rizka Febriyanti, NPM : 1421030271**, Program Studi: **Mu'amalah (Hukum Ekonomi Syariah)**, untuk diujikan dalam sidang munaqosah Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung, pada hari/tanggal: **Kamis, 24 Juni 2021.**

**TIM DEWAN PENGUJI**

Ketua : **Eti Karini, S.H., M.Hum.**

Sekretaris : **Dani Amran Hakim, S.H., M.H.**

Penguji I : **Dr. H. Khoirul Abror, M.H.**

Penguji II : **Hj. Nurnazli, S.H., S.Ag., M.H.**

Penguji III : **Drs. H. Mundzir HZ, M. Ag.**

**Mengetahui  
Dekan Fakultas Syariah**

**Dr. H. Khairuddin, M.H.**  
**NIP. 196210221993031002**



## MOTTO

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾

Artinya : “Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.”  
(Q.S Asy Syu’araa’: 183)



## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, aku persembahkan Skripsi yang sederhana ini kepada orang yang selalu mencintai dan memberi motivasi dalam hidupku terutama bagi kedua orang tuaku tercinta :

1. Ayahanda **Chudari** dan ibunda **Aminatun** yang didalam ruku dan sujudnya selalu berdoa untukku memberikan dukungan, motivasi dan perhatian kepadaku.
2. Saudara-saudara kandungku **M. Alghi Fari Amchu dan Fadhilah Nuraini** yang telah memberi dukungan motivasi nasihat kepadaku serta selalu ada disaat aku merasa sendiri, merasa sepi, untuk berbagi asa maupun duka.
3. Serta orang terkasih di sekitarku **M. Hardiansyah Helmy, Haris Nindarwati** yang telah memberikan dukungan penuh untuk dapat menyelesaikan skripsi.
4. Tak lupa Skripsi ini aku persembahkan untuk Almamaterku Fakultas Syariah Jurusan Muamalah (**UIN RIL**) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

## RIWAYAT HIDUP

**Rizka Febriyanti** dilahirkan di Bandar Lampung 28 Februari 1997, anak pertama dari pasangan Bapak **Chudari** dan Ibu **Aminatun**, dan memiliki adik-adik kandung yang bernama M. Alghi Fari dan Fadhila Nuraini

Rizka Febriyanti memulai Pendidikan sekolah dasarnya sebagai berikut :

1. SDN 1 Pelita Bandar Lampung
2. SMP N 25 Bandar Lampung
3. SMA YP Unila Bandar Lampung.

Dan pada tahun 2014 memasuki jenjang pendidikan perguruan tinggi dan diterima di UIN Raden Intan Lampung di Fakultas Syariah Jurusan Muamalah (Hukum Ekonomi). Pengalaman selama duduk dibangku kuliah, mengikuti organisasi Seni Budaya Islam (SBI) selama duduk dibangku kuliah semester 1 sampai 4 lalu berhenti, karena menurut keluarga menyebabkan tidak fokus dengan kewajibannya.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, yang mana telah memberikan ilmu pengetahuan, kekuatan dan petunjuknya, sehingga bisa menyelesaikan Skripsi "Analisis Hukum Islam Tentang Undang - Undang Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Di Malam Hari (Studi Kasus Di Konter Iman Jaya)". Shalawat beriring salam marilah kita curah agungkan kepada Nabi besar kita Muhammad Rasulullah SAW beserta keluarga sahabat dan para pengikut-pengikutnya yang setia sampai akhir zaman dan semoga kita termasuk dalam golongan-golongannya di yaumul akhir nanti.

Penulisan skripsi ini banyak mengalami kesulitan, namun berkat usaha yang sungguh-sungguh dan selalu minta do'a kepada kedua orang tua dan saudara-saudara kandung serta memohon kemudahan kepada-Nya sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan baik. Tugas akhir ini merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi oleh semua mahasiswa untuk memperoleh gelar Serjana Hukum (S.H) dari Fakultas Syariah (Muamalah) Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.

Penyusunan skripsi dari persiapan sampai terselesaikan tidak lepas dari bantuan dari berbagai pihak yang dengan segala ketulusan hati telah memberikan bimbingan, pengarahan dan dorongan semangat yang begitu tulus. Maka dari itu peneliti menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Dr. H Khairuddin, M.H. Selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa mengayomi mahasiswa dengan baik;

2. Dr. H. A. Khumedi Ja'far, S.Ag., .M.H. selaku Wadek satu Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Raden Intan;
3. Khoirudin, M.S.I selaku Ketua Jurusan Mu'amalah Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa siap mendengar keluhan kesah mahasiswa;
4. Drs. H. Mundzir HZ, M Ag. Selaku Pembimbing I (satu) yang dengan setulus hati meluangkan waktunya untuk memberi motivasi, membimbing dan mengarahkan sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini. Hj. Nurnazli, S.H., S. S.Ag., M.H. Selaku Pembimbing II (dua) yang dengan setulus hatinya meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat berharga dalam mengarahkan dan memotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini;
5. Bapak dan Ibu Dosen dan segenap civitas akademika Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuannya selama peneliti duduk dibangku perkuliah;
6. Sahabat tecinta Nurul Istiqomah terima kasih atas segala perhatian, bantuan, dukungan, serta doa dan kesetiaan menemaniku hingga sampai saat ini.
7. Kepada sahabat-sahabat terdekatku yang telah memberikan dukungan dan motivasai M.Budi Pratama, Ardiansyah Aristama, Desi Lestari, Yogi, Tamimah dan sahabat-sahabat yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan atau jauh dari kesempurnaan, baik dari segi isi maupun metodologi penulisan. Untuk itu



pembaca dapat memberikan kritik dan saran agar melengkapi penulisan skripsi ini.

Akhir kata mudah-mudahan skripsi ini bisa bermanfaat baik untuk masyarakat luas sebagai pembaca.

Bandar Lampung, Juni 2021  
Penulis



**Rizka Febriyanti**  
**1421030271**

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN` .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	2
C. Fokus Penelitian.....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
F. Kajian Terdahulu Yang Relevan.....	9
G. Metode Penelitian .....	15
H. Sistematika Pembahasan .....	20

### **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Tenaga Kerja Wanita Menurut Hukum Islam.....	22
1. Pengertian Hukum Islam.....	22
2. Dasar Hukum Islam Tenaga Kerja Wanita yang Bekerja di Malam Hari .....	29
3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Wanita Menurut Hukum Islam.....	33
4. Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Wanita menurut Hukum	



Islam.....	36
B. Tenaga Kerja Wanita Dalam Peraturan Undang-Undang.....	39
1. Pengertian Tenaga Kerja Wanita .....	39
2. Dasar Hukum Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja Wanita yang Bekerja di Malam Hari.....	42
3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Wanita.....	47
4. Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Wanita menurut Peraturan Undang-Undang.....	50
<b>BAB III LAPORAN HASIL PENELITIAN</b>	
A. Gambaran Umum Konter Iman Jaya .....	62
B. Sistem Akad dan Hubungan Kerja di Konter Iman Jaya .....	63
C. Faktor Tidak Adanya Jaminan Keselamatan Kerja di Konter Iman Jaya .....	65
<b>BAB IV ANALISIS PENELITIAN</b>	
A. Analisis Mengenai Pelaksanaan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita yang Bekerja di Malam Hari Tanpa Adanya Jaminan Keselamatan Kerja di Konter Iman Jaya .....	68
B. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita yang Bekerja Pada Malam Hari di Konter Iman Jaya Menurut Hukum Islam .....	74
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	82
B. Rekomendasi.....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Sebelum melanjutkan pembahasan tentang skripsi ini, terlebih dahulu akan dijelaskan pengertian judul yang akan diteliti. Sebab judul ini merupakan kerangka bertindak, apalagi di dalam suatu penelitian ilmiah. Hal ini untuk menghindari penafsiran yang berbeda oleh pembaca. Oleh karena itu, perlu adanya penjelasan dengan member arti dari beberapa istilah yang terkandung dalam judul.

Adapun skripsi ini berjudul **“Analisis Hukum Islam Tentang Undang-Undang Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Di Malam Hari (Studi Kasus Di Konter Iman Jaya Kemiling Kota Bandar Lampung)”**. Adapun beberapa istilah judul yang memerlukan beberapa pengertian adalah sebagai berikut.

Analisis yaitu penyelidikan terhadap suatu peristiwa (perbuatan) untuk mendapatkan fakta yang tepat atau penguraian pokok persoalan atas bagian-bagian atau hubungan antara bagian-bagian itu untuk mendapatkan pengertian yang tepat dengan pemahaman secara keseluruhan.<sup>1</sup>

Hukum Islam menurut Abdul Wahab Khalaf dalam buku pengantar ilmu fiqh, adalah ilmu tentang hukum-hukum syar'i yang bersifat amaliah (praktis) yang di istinbatkan dari dalil-dalilnya secara tafsili (terinci).<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Peter Salim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Konteporer*, (Jakarta: Modern English Press, 1999), h. 61.

<sup>2</sup>Muhammadiyah Djafar, *Pengantar Ilmu Fiqh*, (Jakarta: Kalam Mulia, 1993), h. 3.



Hukum ketenagakerjaan adalah segala peraturan yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu, sebelum, selama dan sesudah masa kerja perusahaan atau diluar perusahaan.<sup>3</sup>

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>4</sup> Bekerja berarti melakukan suatu pekerjaan (perbuatan) atau berbuat sesuatu.<sup>5</sup> Dan Tenaga kerja adalah seseorang yang melakukan pekerjaan baik dalam bentuk barang atau jasa yang dibutuhkan atau yang diharapkan. Tenaga Kerja yang dimaksud adalah tenaga kerja yang berupa seseorang yang bekerja hingga larut malam.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami bahwa yang di maksud dengan judul skripsi ini adalah analisis hukum Islam tentang Undang-Undang mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari di Konter Iman Jaya Cell Kemiling Kota Bandar Lampung.

## **B. Latar Belakang Masalah**

Islam adalah agama yang universal dalam mengatur segala hal dan permasalahan. Tidak ada satupun dari aspek kehidupan di alam ini yang lepas dari control dan aturan yang telah digariskan oleh syariat Islam, demikian pula dalam hal sistem perburuhan Islam mengenal dan mengatur masalah perserikatan (*syirkah*) dan upah mengupah (*ijarah*) secara garis besar.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup>Lintje Anna Marpaung, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Lampung: Mitra Jaya, 2008), h. 6.

<sup>4</sup>*Ibid*, h. 5.

<sup>5</sup>*Ibid*, h. 7.

<sup>6</sup>Ahmad Azhar Basyir, *Hukum Tentang Wakaf, Ijarah dan Syirkah*, (Bandung: Cet ke 2, Al-ma'rif, 1987), h. 2.

Konsep ini menuntut manusia sebagai makhluk sosial yang tidak bisa untuk hidup sendiri dan membutuhkan bantuan dari orang lain berupa tenaga dan waktu. Oleh karena itu, dalam Islam timbul satu aturan transaksi kerjasama yang dikenal dengan *Ijarah* yaitu transaksi jual beli jasa dan manfaat yang mengatur tentang hak dan kewajiban serta perlindungan hukum terhadap berbagai pihak termasuk kepada pekerja.<sup>7</sup>

*Ijarah* secara bahasa didefinisikan sebagai upah, sewa, jasa, atau imbalan. *Al-Ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi keperluan hidup manusia, seperti sewa menyewa, kontrak, atau menjual jasa dan lain-lain.<sup>8</sup> Ulama dari kalangan Hanabilah dan Malikiyah mengatakan bahwa *Ijarah* adalah pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.<sup>9</sup> Syaikh Taqiyuddin An-Nabbani dalam bukunya sistem ekonomi Islam sedikit berbeda dengan ulama-ulama lainnya ketika mendefinisikan pengertian, *Ijarah* lebih mengkhususkan *ijarah* dengan kontrak kerja yaitu mengontrak seorang pekerja untuk dipekerjakan suatu pekerjaan. Apabila *ijarah* berhubungan dengan seorang pekerja (*ajir*) maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya.<sup>10</sup>

Di dalam hukum Islam terdapat ajaran yang dimana terdapat prinsip-prinsip Islam tentang keadilan terhadap para pekerja yang bersandarkan pada Al-Quran dan Hadist. Al-quran sebagai dasar pedoman mengajarkan kepada pemeluknya harus bersikap kasih sayang terhadap para sesamanya termasuk

<sup>7</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2013), h. 316.

<sup>8</sup> Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), h. 228.

<sup>9</sup> *Ibid.* h. 229.

<sup>10</sup> Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, (Terjemahan: Hafidz Abd.Rahman), (Jakarta: Hizbut Tahrir Indonesia, 2012), h. 81.



para pekerja. Ajaran Islam mengajarkan serta mengajukan untuk mengakui dan menghormati setiap individu.<sup>11</sup>

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang sesuai dengan amal/kerja sesuai dengan firman Allah dalam Q.S. An-Nahl (16) ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”<sup>12</sup> (Q.S An-Nahl (16) : 97)

Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang dasar Negara republik Indonesia tahun 1945. Dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 disebutkan: “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Disisi lain dikatakan “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”<sup>13</sup>

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan, pada dasarnya sesuai dengan asas

<sup>11</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Hukum Tentang Wakaf, Ijarah dan Syirkah*, h. 120.

<sup>12</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV.Penerbit J-Art, 2004), h. 278.

<sup>13</sup> M.Siregar, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta, Bina Aksara, 1977), h. 58.

pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh.<sup>14</sup>

Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Hal itu dapat kita lihat bahwa, untuk memenuhi kebutuhan masyarakat faktor tenaga kerja harus diperhatikan. Mulai dari pembinaan, pengarahan dan perlindungan tenaga kerja. Semata-mata untuk menciptakan proses pembangunan dan kesejahteraan. Ditambah dengan jumlah penduduk yang sangat besar, itu merupakan salah satu modal yang sangat penting.<sup>15</sup>

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan menjaga agar para tenaga kerja lebih dimanusiakan. Sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan hidup layak sebagai manusia. Untuk menjalankan proses dari perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu dan berkesimbangan.<sup>16</sup>

Selain itu, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun. Dalam rangka untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap

---

<sup>14</sup>*Ibid.* h. 57.

<sup>15</sup>Lintje Anna Marpaung, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 15.

<sup>16</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum Bisnis, Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h. 39.

memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.<sup>17</sup>

Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, meliputi:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat;
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.<sup>18</sup>

Menurut M.A. Manan, Upah yang layak bukanlah suatu konsesi, tetapi suatu hak asasi, yang dapat dipaksakan oleh sebuah kekuasaan negara. Bila reorientasi sikap negara telah dilaksanakan, maka penetapan upah dan perumusan produktivitas sesungguhnya hanya merupakan soal penyelesaian yang tepat. Hal ini ditegaskan dalam sebuah hadist berikut: “Penghasilan Terbaik adalah penghasilan seorang pekerja, dengan syarat ia melakukan pekerjaannya dengan hati-hati dan ia menghormati majikannya.”<sup>19</sup>

Secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan Pengusaha dan Pekerja adalah sama dan sederajat. Namun, secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang. Karena seringkali buruh berada pada posisi yang lemah.

---

<sup>17</sup>*Ibid.*, h. 40.

<sup>18</sup>Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-PRESS, 2012), h. 172.

<sup>19</sup>M.A. Manan, *Ekonomi Islam: Teori dan Praktek*, (Jakarta, Intermasa, 1992), h. 117.



Dan Islam menekankan bahwa para pekerja didasarkan atas kemampuan dan profesionalitas. Mengingat penekanan Islam dalam prestasi kerja sangat tinggi, pekerja harus bekerja dengan baik dan memenuhi kewajiban guna meningkatkan produktifitas usaha. Namun disisi lain, hak-hak mereka juga harus dipenuhi, diperhatikan dan jangan diabaikan oleh para majikan/pengusaha. Majikan/pengusaha tidak boleh sewenang-wenang.

Dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga telah diatur pula tentang pekerja, baik itu mengenai hak-hak para pekerja atau lainnya seperti yang tercantum pada Pasal 6 yang berbunyi “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari majikan/pengusaha.

Ketentuan Pasal 6 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan”. Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, maka setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa perbedaan dari pengusaha, tinggal bagaimana pengusaha dalam merealisasikannya.<sup>20</sup>

Konter Iman Jaya yang bertempat di Kemiling Bandar Lampung terdapat satu permasalahan yang akan diteliti yaitu dengan permasalahan tidak adanya hak hak perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari, dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Hal ini terbukti bahwa di konter tersebut masih belum memenuhi syarat perlindungan hak-hak dasar

---

<sup>20</sup>Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

pekerja yang salah satunya tidak ada perlindungan jaminan keselamatan dan jaminan kesehatan bagi tenaga kerja wanita yang pulang hingga larut malam. Dimana Konter Iman Jaya membuat peraturan sendiri, seperti dalam pembagian waktu dalam libur kerja dan bahkan para pekerja wanita yang bekerja di konter Iman Jaya terkadang tidak mendapatkan libur kerja demi keuntungan kepentingan pribadi tanpa memperdulikan apa yang menjadi hak-hak para pekerja di konter Iman Jaya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka akan dianalisis lebih dalam mengenai permasalahan tentang tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari sebagai penelitian dengan judul: **“Analisis Hukum Islam Tentang Undang-Undang Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja di Malam Hari (Studi Kasus di Konter Iman Jaya Kemiling Kota Bandar Lampung).”**

### **C. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian pada skripsi ini yaitu hanya berfokus mengenai analisis hukum Islam tentang Undang-Undang terhadap perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari di Konter Iman Jaya Kemiling Kota Bandar Lampung). Hasilnya adalah diharapkan akan memperoleh pemahaman fenomena tertentu dari perspektif partisipan yang mengalami fenomena tersebut.

### **D. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pelaksanaan Undang-Undang terhadap perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari di konter Iman Jaya ?

2. Bagaimana analisis hukum Islam tentang Undang-Undang terhadap perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari di konter Iman Jaya ?

## **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan Undang-Undang terhadap perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari di konter Iman Jaya.
- b. Untuk memahami analisis hukum Islam tentang Undang-Undang terhadap perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari di konter Iman Jaya.

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Secara teoritis, diharapkan dapat menambah serta memperkaya khazanah keilmuan serta pemikiran keislaman pada umumnya dimasyarakat.
- b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu menjadi pengetahuan baru, yang tentunya terkhusus dalam pengetahuan hukum Islam tentang Undang-Undang terhadap perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari di konter Iman Jaya.

## **F. Kajian Terdahulu Yang Relevan**

Sebelum membuat penelitian ini, penelitian-penelitian terdahulu penulis bandingkan sebagai pendukung materi pada penelitian ini. Beberapa penelitian dengan tema pembahasan seputar analisis hukum Islam dan Undang-Undang terhadap perlindungan tenaga kerja wanita, telah banyak dilakukan, sebagai berikut :



1. Taufan Bayu Aji dalam skripsinya yang berjudul tenaga kerja wanita (studi tentang perlindungan hukum menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT Adetex Boyolali). Skripsi ini memaparkan bagaimana hukum bagi para pekerja wanita menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT Adetex Boyolali, dan bagaimana permasalahan yang timbul antara pekerja wanita dengan perusahaan mengenai perlindungan kerja di PT Adetex Boyolali dan cara mengatasinya. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan pendekatan non doktrinal kualitatif (yuridis sosiologi). Hasil penelitian dari tesis ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi para pekerja wanita menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT Adetex Boyolali ialah perlindungan membayar upah, perlindungan memberikan jaminan kesejahteraan sosial, perlindungan memberikan keselamatan kerja. Sedangkan permasalahan yang timbul antara pekerja wanita dengan perusahaan mengenai perlindungan kerja di PT Adetex Boyolali, permasalahan pelaksanaan pemenuhan hak dan kewajiban para pihak, dalam hal ini buruh tidak melaksanakan kewajiban mentaati peraturan. Permasalahan tentang cuti haid bagi buruh wanita, apabila ada buruh wanita yang melanggar cuti haid, perusahaan berusaha menyelesaikan masalah dengan musyawarah.<sup>21</sup>

2. Imam Muchtarom dalam skripsinya yang berjudul tinjauan yuridis perlindungan tenaga kerja wanita ditinjau dari UU Nomor 13 tahun 2003

---

<sup>21</sup> Taufan Bayu Aji, *Tenaga Kerja Wanita (Studi Tentang Perlindungan Hukum Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT Adetex Boyolali)*, (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2010).

tentang ketenagakerjaan di PT Aksara Solo Pos Surakarta. Dalam skripsi memaparkan tentang bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja wanita di PT Aksara Solo Pos ditinjau dari UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Permasalahan apa sajakah yang timbul dalam perlindungan hukum tenaga kerja wanita di PT Aksara Solo Pos. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif untuk mendeskripsikan perlindungan hukum tenaga kerja wanita di PT Aksara Solo Pos. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum tenaga kerja wanita di PT Aksara Solo Pos mengenai perempuan hamil berhak untuk mendapatkan jam kerja normal, pekerja wanita berhak memperoleh makanan dan minuman yang bergizi, pekerja wanita berhak memperoleh keamanan selama bekerja. Sedangkan permasalahan dalam perlindungan hukum tenaga kerja wanita di PT Aksara Solo Pos yakni tidak ada fasilitas antar jemput untuk karyawan, tidak ada penyediaan makanan dan minuman bergizi.<sup>22</sup>

3. Anindya Pramesti dalam skripsinya yang berjudul perlindungan hukum terhadap pekerja wanita menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT Sritex Sukoharjo. Skripsi ini membahas tentang bagaimana pelaksanaan pemenuhan hak pekerja perempuan pada PT Siritex berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Bagaimana hambatan yang ditemui untuk memenuhi hak pekerja perempuan oleh PT Siritex kepada pekerja perempuan. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini

---

<sup>22</sup> Imam Muchtarom, *Tinjauan Yuridis Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Ditinjau Dari UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT Aksara Solo Pos Surakarta)*, (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2010).

adalah metode yuridis empiris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Siritex telah memberikan pemenuhan terhadap pekerja perempuannya, seperti menyediakan makanan dan minuman yang ditukarkan dengan kupon yang berada di kantin. Selain itu perusahaan juga telah memberikan ruang untuk menyusui bagi karyawannya pada saat jam istirahat. Dalam hal ini perusahaan telah memperhatikan ketentuan yang terdapat pada UU No. 36 tahun 2009 tentang kesehatan sejalan dengan ketentuan pada pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, peraturan bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan Nomor 48/MEN.PP/XII/2008. Selain itu disediakan juga mess bagi pekerja perempuan yang melakukan shift malam tetapi karena mess tersebut kurang efektif kebanyakan dari karyawan memilih untuk tetap pulang kerumahnya. Selain itu bagi pekerja perempuan yang melakukan shift malam demi menjaga keamanan dan kesusilaan selama di tempat kerja. Perusahaan menyediakan kamar mandi yang terpisah bagi karyawan laki-laki dan perempuan, dan diberikan lampu penerangan yang cukup terang.<sup>23</sup>

4. Fitri Anasari dalam skripsinya yang berjudul pelaksanaan perlindungan hukum pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di CV Sinar Joyo Boyo Plastik Magelang. Skripsi ini membahas tentang apakah pelaksanaan perlindungan hukum pekerja perempuan di CV Sinar Joyo Boyo Kota Magelang sudah sesuai dengan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

---

<sup>23</sup> Anindya Pramesti, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Penelitian di PT Siritex Sukoharjo)*, (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2020).



Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan dengan pendekatan yuridis empiris yang menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan observasi, wawancara langsung kepada para pihak, serta dokumentasi terhadap data-data yang berkaitan dengan penelitian. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan adalah ada beberapa pelaksanaan perlindungan hukum pekerja perempuan yang sudah dipenuhi dan dilaksanakan sesuai UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan yang lain antara lain pemberian cuti melahirkan selama 3 bulan dan pemberian upah yang sama antara pekerjaan laki-laki dan perempuan atas pekerjaan yang sama. Adapun hak pekerja perempuan yang belum diberikan yaitu hak atas cuti haid, hak untuk mendapatkan waktu menyusui atau ruang laktasi, hak atas makanan dan minuman bergizi bagi pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00, dan terbatasnya penyediaan angkutan antar jemput untuk pekerja perempuan.<sup>24</sup>

5. Elan Jaelani dalam jurnalnya yang berjudul tinjauan hukum Islam terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan. Jurnal ini membahas tentang bagaimana pandangan hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yang mengatur terkait perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan hukum normatif, adapun data yang digunakan

---

<sup>24</sup> Fitri Anasari, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di CV Sinar Jowo Boyo Plastik Kota Magelang)*, (Skripsi: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016).

dalam penelitian ini bertumpu pada studi kepustakaan (library research) dengan menggunakan pendekatan undang-undang dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan terhadap wanita sebenarnya sudah diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 diatur pada pasal 76, namun perlu dikaji lebih dalam lagi karena menyangkut stabilitas sosial. Analisis hukum Islam terhadap perlindungan tenaga kerja wanita menurut UU nomor 13 tahun 2003 pasal 76 tentang ketenagakerjaan setiap manusia termasuk wanita berhak untuk bekerja dan mendapat ganjaran yang setimpal apa yang mereka kerjakan. Sehingga dalam Islam hukum wanita yang bekerja adalah mubah atau diperbolehkan. Namun setidaknya pekerja wanita harus tahu posisi dan kedudukannya di rumah, masyarakat dan di lingkungan tempat kerja. Dimana yang paling utama dari ketiga tanggung jawabnya adalah tugas di rumah dimana ia harus mengurus rumah, melayani suami dan anaknya.<sup>25</sup>

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, terdapat beberapa perbedaan dari penelitian sebelumnya diantaranya penelitian ini berjudul “Analisis Hukum Islam Tentang Undang-Undang Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Di Malam Hari di Konter Iman Jaya. Dalam penelitian ini peneliti akan menganalisis lebih lanjut tentang perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari di konter iman jaya berdasarkan UU yang berlaku. Dan akan ditinjau apakah pendapatnya bertentangan atau tidak dengan syari’at Islam.

---

<sup>25</sup> Elan Jaelani, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan*, (Jurnal: Al Amwal Vol. 1 No. 1, Agustus 2008: STAI Bhakti Persada Bandung).

## G. Metode Penelitian

Dalam rangka menyelesaikan penelitian ini dapat menggunakan beberapa macam metode penelitian agar memudahkan dalam mengumpulkan data sekaligus membahasnya. Metode yang dipakai adalah sebagai berikut;

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan *Field Research*/riset lapangan. Riset lapangan pada hakekatnya merupakan metode untuk menemukan secara spesifik dan realistis apa yang terjadi pada suatu saat ditengah masyarakat.<sup>26</sup> Dalam penelitian ini akan mencoba mencari fakta-fakta yang terjadi di lapangan mengenai pelaksanaan atau perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari pada Konter Iman Jaya.

### 2. Sifat dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan atau menggambarkan secara tepat mengenai sifat suatu individu, keadaan, gejala atau sekelompok tertentu dalam proses penyederhanaan data yang amat besar jumlahnya menjadi informasi yang lebih sederhana agar mudah dipahami dengan apa adanya yang terjadi dilapangan.<sup>27</sup>

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yang bersifat eksploratif, yakni penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan

---

<sup>26</sup>Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung: Mandar Maju, 1996), h. 56.

<sup>27</sup> Koentjara Ningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia, 1985), h.7.

sesuatu.<sup>28</sup> Penelitian akan menggambarkan dan melakukan analisis dengan apa adanya tentang hukum perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari tanpa adanya jaminan keselamatan kerja di Konter Iman Jaya Kemiling Kota Bandar Lampung.

### 3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.<sup>29</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah 10 orang yang terdiri dari 1 orang pemilik Konter Iman Jaya dan 9 orang karyawan konter.

#### b. Sampel

Sampel adalah sebagian besar atau wakil dari populasi yang diselidiki, sampel merupakan sebagian dari jumlah individu yang mewakili populasi dimana karakteristiknya akan diteliti.<sup>30</sup> Dalam penelitian ini cara penentuan sampel dengan *teknik purposive sample*. *Teknik purposive sample* yaitu pemilihan-pemilihan sekelompok subjek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya.<sup>31</sup> Teknik ini dilakukan dengan cara memilih orang yang mempunyai hubungan erat dengan ciri-

---

<sup>28</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek 3*, (Jakarta: Bina Aksara, 1981), h. 195.

<sup>29</sup>*Ibid.*, h. 102.

<sup>30</sup>*Ibid.*, h. 111.

<sup>31</sup>Sutrisno Hadi, *Metodologi Research, Fakultas Psikologi UGM*, (Yogyakarta: 1989), h. 82.



ciri populasi. Adapun ciri-ciri yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah :

- 1) Pemilik konter.
- 2) Karyawan.

Berdasarkan ciri-ciri diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) 1 orang pemilik konter.
- 2) 9 karyawan yang bekerja di konter.

#### **4. Sumber Data**

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder, Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), sementara data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari literature/pihak ke-3.

Contoh data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Contoh data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi perusahaan berupa absensi, gaji, laporan keuangan publikasi perusahaan, data yang diperoleh dari buku, majalah, dan lain sebagainya.<sup>32</sup>

#### **5. Metode Pengumpulan Data**

Untuk mencari data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

---

<sup>32</sup> <http://teorionline.wordpress.com/service/metode-pengumpulan-data>, (17 april 2018)

- a. Metode Interview (wawancara) adalah suatu pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara lisan dimana dua orang atau lebih saling berhadap-hadapan secara fisik yang diarahkan pada pokok permasalahan tertentu.<sup>33</sup> Proses yang terjadi adalah proses interaksi dan komunikasi. Adapun interview yang digunakan dalam penelitian ini adalah interview bebas terpimpin, artinya memberikan kebebasan kepada responden untuk berbicara dan memberikan keterangan yang diperlukan melalui pertanyaan-pertanyaan yang diberikan, dengan teknik ini maka akan tercipta suasana santai antara kedua belah pihak dalam bertanya dan menjawab. Berkaitan dengan penelitian ini akan dilakukan wawancara kepada pemilik dan karyawan di Konter Iman Jaya.
- b. Dokumentasi, adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan lain sebagainya.<sup>34</sup> Metode ini merupakan suatu cara untuk mendapatkan data dengan menata arsip dokumentasi yang ada ditempat atau obyek yang sedang diteliti. Ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data mengenai gambaran umum Konter Iman Jaya, perjanjian kerja, dan hal-hal yang menyangkut penelitian.
- c. Observasi (pengamatan), yaitu cara pengumpulan data melalui pencatatan secara cermat dan sistematis tentang dilokasi obyek penelitian yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan perusahaan.<sup>35</sup> Teknik

---

<sup>33</sup>Suhartini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* 3, h. 187.

<sup>34</sup>*Ibid.*, h. 202.

<sup>35</sup>M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*, (Ghalia Indonesia, 2002), h. 243.

observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi non-partisipan, dimana peneliti tidak selalu aktif mengikuti aktivitas objek yang diamati.

## 6. Teknik Pengelolaan Data

Apabila semua data telah terkumpul, tahap selanjutnya adalah mengolah data dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Editing, yaitu melakukan pengecekan terhadap data-data atau bahan-bahan yang telah diperoleh untuk mengetahui apakah catatan itu cukup baik dan dapat segera disiapkan untuk proses berikutnya
- b. Sistematisasi, yaitu pengecekan terhadap data atau bahan-bahan yang telah diperoleh secara sistematis terarah dan beraturan sesuai dengan klasifikasinya.<sup>36</sup>
- c. Klasifikasi, yaitu melakukan pemisahan terhadap data secara cermat menurut bagian masing-masing. Kemudian dipilih mana yang sesuai dengan pokok bahasan.<sup>37</sup>

## 7. Metode Analisa Data

Analisa data adalah sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan ide seperti yang disarankan oleh data sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan ide.<sup>38</sup> Metode yang digunakan dalam menganalisis data yaitu dengan analisa deskriptif

<sup>36</sup>Noer Saleh Dan Musanet, *Pedoman Membuat Skripsi*, (Jakarta: Gunung Agung, 1989), h.17.

<sup>37</sup>*Ibid.*, h. 18.

<sup>38</sup>Lexy J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosakarya, 1994), h. 103.

kualitatif, yakni hasil analisis dari gejala yang diamati.<sup>39</sup> Berkaitan dengan penelitian yang akan menganalisa data yang berhasil penulis kumpulkan untuk kemudian ditampilkan dalam bentuk kalimat untuk memberikan predikat kepada variable yang teliti sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Dalam melakukan analisa data dengan menggunakancara berfikir deduktif. Cara berfikir deduktif adalah cara berpikir dimana dari pernyataan yang bersifat umum ditarik kesimpulan yang bersifat khusus,<sup>40</sup> dengan menyajikan beberapa data yang bersifat umum yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan tentang pandangan Hukum terhadap perlindungan bagi Tenaga Kerja Wanita yang bekerja di malam hari pada Konter Iman Jaya Cell.

## **H. Sistematika Pembahasan**

Untuk mempermudah pembahasan, dan agar pembahasan dapat dilakukan secara komprehensif serta sistematis, Maka pembahasan tesis ini terdiri atas bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir.

Bagian awal berisi cover, abstrak, surat pernyataan, halaman persetujuan dan pengesahan, motto, riwayat hidup, kata pengantar, dan daftar isi.

Bagian isi berisi beberapa bab. Bab pertama berisi tentang penegasan judul, latar belakang masalah, fokus penelitian serta perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

<sup>39</sup>M.Subana, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2001), h. 17.

<sup>40</sup>Jujun,S. Suriasumantri, *Filsafat Ilmu*,(Jakarta, Pustaka Sinar Harapan, 2005), h. 48-49.



Bab kedua berisi landasan teori tentang tenaga kerja wanita menurut hukum Islam yang terdiri dari pengertian, dasar hukum, hak dan kewajiban tenaga kerja wanita, perlindungan terhadap tenaga kerja wanita menurut hukum Islam. Dan juga membahas tentang tenaga kerja wanita dalam peraturan perundang-undangan.

Bab ketiga berisi tentang laporan hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum konter Iman Jaya, sistem akad dan hubungan kerja di konter iman jaya, serta faktor tidak adanya jaminan keselamatan kerja di konter iman jaya.

Bab keempat berisi analisis penelitian tentang analisis mengenai pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari tanpa adanya jaminan keselamatan kerja di konter iman jaya. Serta membahas tentang perlindungan hukum tenaga kerja wanita yang bekerja pada malam hari di konter iman jaya menurut hukum Islam.

Bab kelima penutup berisi tentang kesimpulan dan rekomendasi. Bagian akhir dari tesis ini berisi tentang daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Tenaga Kerja Wanita Menurut Hukum Islam

##### 1. Pengertian Hukum Islam

###### a. Pengertian Hukum Islam

Hukum Islam adalah hukum yang bersumber dari dan menjadi bagian agama Islam. Sebagai sistem hukum ia mempunyai beberapa istilah kunci yang perlu dijelaskan lebih dahulu, sebab, kadangkala membingungkan, kalau tidak diketahui persis maknanya. Yang dimaksud adalah istilah-istilah, hukum, hukm dan ahkam, syariah atau syariat, fiqh atau fiqh dan beberapa kata lain yang berkaitan dengan istilah-istilah tersebut.<sup>41</sup>

Hukum Islam atau Syariat Islam adalah sistem kaidah-kaidah yang didasarkan pada wahyu Allah SWT dan Sunnah Rasul mengenai tingkah laku mukallaf (orang yang sudah dapat dibebani kewajiban) yang diakui dan diyakini, yang mengikat bagi semua pemeluknya.<sup>42</sup>

Hukum dan ahkam artinya norma atau kaidah yakni ukuran, tolak ukur, patokan, pedoman yang dipergunakan untuk menilai tingkah laku atau perbuatan manusia dan benda. Dalam ilmu hukum Islam kaidah itu disebut hukm. Itulah sebab maka di dalam perkataan sehari-hari orang berbicara tentang hukum suatu benda atau perbuatan. Dalam sistem

---

<sup>41</sup> Mohammad Daud Ali, *Hukum Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1998), h.

42.

<sup>42</sup> Eva Iryani, "Hukum Islam, Demokrasi Dan Hak Asasi Manusia", diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/225383-hukum-islam-demokrasi-dan-hak-asasi-manu-8ad0e0e7.pdf>, pada tanggal 20 Maret 2019 pukul 19:58.

hukum Islam ada lima hukm atau kaidah yang dipergunakan sebagai patokan mengukur perbuatan manusia baik dibidang ibadah maupun di lapangan muamalah. Kelima jenis kaidah tersebut, disebut al-ahkam al khamsah atau yaitu jaiz atau mubah atau ibahah, sunnat, makruh, wajib, haram.<sup>43</sup>

Hukum syara' menurut ulama ushul ialah doktrin (kitab) syar'i yang bersangkutan dengan perbuatan orang-orang mukallaf yang bersangkutan dengan perbuatan orang-orang mukallaf secara perintah atau diperintahkan memilih atau berupa ketetapan (taqrir). Sedangkan menurut ulama fiqh hukum syara' ialah efek yang dikehendaki oleh kitab syar'i dalam perbuatan seperti wajib, haram dan mubah.

Hukum Islam merupakan istilah khas di Indonesia, sebagai terjemahan dari *al-fiqh al-Islamy* atau dalam konteks tertentu dari *as-syariah al-Islamy*. Istilah ini dalam wacana ahli hukum Barat disebut *Islamic Law*. Dalam Alquran dan Sunah, istilah *al-hukm al-Islam* tidak ditemukan. Kajiannya dalam perspektif hukum Islam, maka yang dimaksudkan pula adalah hukum *syara'* yang bertalian dengan perbuatan manusia dalam ilmu *fiqh*, bukan hukum yang bertalian dengan akidah dan akhlak.<sup>44</sup>

Syariat menurut bahasa berarti jalan. Syariat menurut istilah berarti hukum-hukum yang diadakan oleh Allah untuk umatnya yang dibawa oleh seorang nabi, baik hukum yang berhubungan dengan

---

<sup>43</sup> Zainuddin Ali, *Hukum Islam*, (Jakarta: 2006), h. 1.

<sup>44</sup> *Ibid.*,

kepercayaan (aqidah) maupun hukum-hukum yang berhubungan dengan amaliyah. Menurut Prof. Mahmud Syaltout, syariat adalah peraturan yang diciptakan oleh Allah SWT supaya manusia berpegang teguh kepadanya didalam perhubungan dengan Tuhan dengan saudaranya sesama muslim dengan saudaranya sesama manusia, beserta hubungannya dengan alam seluruhnya dan hubungannya dengan kehidupannya.<sup>45</sup>

Hukum Islam berarti keseluruhan ketentuan-ketentuan perintah Allah yang wajib diturut (ditaati) oleh seorang muslim. Dari definisi tersebut meliputi:

- 1) Ilmu Aqoid (keimanan)
- 2) Ilmu Fiqih (pemahaman manusia terhadap ketentuan-ketentuan Allah)
- 3) Ilmu Akhlaq (kesusilaan)

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa hukum Islam adalah syariat yang berarti hukum-hukum yang diadakan oleh Allah untuk umatnya yang dibawa oleh seseorang Nabi, baik hukum yang berhubungan dengan kepercayaan (aqidah) maupun hukum-hukum yang berhubungan dengan amaliyah (perbuatan).

#### **b. Hukum Islam Tenaga Kerja (*Ijarah*)**

Masalah perburuhan dan ketenagakerjaan diatur dalam hukum kontrak kerja. Dalam hukum Islam, kontrak kerja atau perjanjian kerja disebut dengan *ijarah*. Kata *ijarah* berasal dari bahasa arab *sim masdar* dari yang artinya mengupah atau menyewa. Menurut Sayyid Sabiq, *al-*

---

<sup>45</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Hukum Tentang Wakaf, Ijarah dan Syirkah*, (Bandung: Cet. Ke 2, Al- Ma'rif, 1987), h. 2.



*ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwadh* yang artinya ganti rugi. Oleh karena itu, *as-tsawab* yang artinya pahala dinamakan *ajru* (upah). Sedangkan upah ialah imbalan bagi manfaat yang diterima dari jasa atau pekerjaan pihak lain.<sup>46</sup>

Secara terminologi pengertian *ijarah* adalah sebagaimana yang dikemukakan oleh para ulama di bawah ini:

- 1) Ulama Hanafiyah mendefinisikannya dengan :

عَقْدٌ عَلَى الْمَنَافِعِ بِعَوَضٍ

Artinya: “Akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti”.

- 2) Ulama Asy-Syafi’iyah mendefinisikan dengan :

عَقْدٌ عَلَى مَنَفْعَةٍ مَّقْصُودَةٍ مَّعْلُومَةٍ مُبَاحَةٍ قَابِلَةٍ لِلْبَدْلِ وَالْإِبَاحَةِ  
بِعَوَضٍ مَّعْلُومٍ

Artinya: “Akad (transaksi) atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu”.

- 3) Ulama Malikiyah dan Hanabilah mendefinisikan dengan:

تَمْلِيْكُ مَنَافِعِ شَيْءٍ مُبَاحَةٍ مُدَّةً مَّعْلُومَةً بِعَوَضٍ

Artinya: “Menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti”.<sup>47</sup>

Berdasarkan pendapat ulama dan mazhab di atas tidak ditemukan perbedaan yang mendasar tentang definisi *ijarah*, tetapi dapat dipahami ada yang mempertegas dan memperjelas tentang pengambilan manfaat

<sup>46</sup> Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, Jilid 13, (Bandung: 1997), h. 15.

<sup>47</sup> Rahmat Syafei, *Fikih Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2004), h. 121-122.

terhadap benda atau jasa sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan dan adanya imbalan atau upah serta tanpa adanya pemindahan kepemilikan.

Dari definisi yang dikemukakan oleh para ulama mazhab di atas maka dapat dipahami bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam ijarah antara lain:

- a) Adanya suatu akad persetujuan antara kedua belah pihak yang ditandai dengan adanya ijab dan kabul;
- b) Adanya imbalan tertentu;
- c) Mengambil manfaat, misalnya mengupah seseorang buruh untuk bekerja.

Adapun syarat sah ijarah antara lain :

- 1) Dalam melakukan akad tidak boleh ada unsur penipuan, baik yang datang *ajir* atau pihak buruh maupun dari *musta'jir* atau pihak majikan. Dalam hal ini kedua belah pihak yang melakukan akad *ijarah* dituntut untuk mempunyai pengetahuan yang memadai akan objek yang akan mereka jadikan sasaran dalam *berijarah*, sehingga antara keduanya tidak merasa dirugikan atau tidak mendatangkan perselisihan dikemudian hari.
- 2) Kerelaan kedua belah pihak yang melakukan akad. Dalam konteks ini tidak boleh dilakukan akad ijarah oleh salah satu pihak atau keduanya atas dasar keterpaksaan, baik keterpaksaan itu datang dari pihak-pihak yang berakad atau dari pihak lain

- 3) Sesuatu yang akan diadakan harus sesuatu yang sesuai dengan realitas, bukan sesuatu yang tidak berwujud. Dengan sifat yang seperti ini, sehingga objek yang menjadi sasaran transaksi dapat diserahkan terimakan berikut segala manfaatnya, atau manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jalan mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan. Dari syarat ini dalam realita atau hakekat tidak sah menyewa hewan untuk berbicara dengan anaknya, sebab hal itu sangat mustahil atau dipandang tidak sah menyewa seorang perempuan yang sedang haid untuk membersihkan masjid sebab diharamkan syara.
- 4) Tidak menyewa untuk pekerjaan yang diwajibkan kepadanya, diantara contohnya adalah menyewa orang untuk shalat fardhu, puasa, dan lain-lain. Juga dilarang menyewa istri sendiri untuk melayaninya sebab hal itu merupakan kewajiban istri
- 5) Manfaat dari segala sesuatu menjadi obyek transaksi *ijarah* mestilah berupa sesuatu yang mubah, bukan sesuatu yang haram, dalam hal ini berarti pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah/halal menurut ketentuan syara' berguna bagi perorangan maupun masyarakat. Dengan demikian tidak dibenarkan menerima upah untuk sesuatu perbuatan yang dilarang agama.
- 6) Manfaat yang diperjanjikan sesuai dengan keadaan yang umum. Tidak boleh menyewa pohon untuk dijadikan jemuran atau tempat

berlindung sebab tidak sesuai dengan manfaat pohon yang dimaksud dalam *ijarah*.

- 7) Pemberian upah atau imbalan dalam *ijarah* mestilah sesuatu yang bernilai, baik berupa uang ataupun jasa, yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku. Dan harus diketahui dengan jelas termasuk jumlahnya, wujudnya dan jangka waktu pembayarannya.<sup>48</sup>

Adapun syarat utama bagi pihak yang melakukan akad *ijarah*, adalah berakal sehat dan bisa membedakan mana perbuatan yang baik dan buruk. Oleh sebab itu, orang yang tidak berakal sehat atau anak kecil yang belum *mumayyiz* tidak sah melakukan *ijarah*, demikian pula orang mabuk dan orang yang kadang-kadang datang sakit ingatannya, tidak sah melakukan *ijarah* ketika ia dalam keadaan sakit karena begitu pentingnya kecakapan bertindak itu sebagai persyaratan untuk melakukan suatu akad, Imam Syafi'i dan Hambali menambahkan satu syarat lagi, yaitu baligh, menurut mereka akad anak kecil sekalipun sudah dapat membedakan, dinyatakan tidak sah.<sup>49</sup>

Dilihat dari segi obyeknya, akad *ijarah* terdiri dari dua macam yaitu:

- a) *Ijarah 'ala al-a'yan* : Ijarah yang mentransaksikan manfaat harta benda yang lazim disebut persewaan. Misalnya rumah, toko, kendaraan dan lain sebagainya.

<sup>48</sup> Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), h. 30.

<sup>49</sup> Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*. h. 19.



b) *Ijarah 'ala al-a'mal* : yang mentransaksikan manfaat Sumber Daya Manusia (SDM) yang lazim disebut perburuhan.<sup>50</sup>

## 2. Dasar Hukum Islam Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Di Malam Hari

### a. Dasar Hukum Ijarah

*Ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan mu'amalah yang sangat dianjurkan oleh agama Islam dalam upaya memenuhi kebutuhan manusia dan sebagai wujud tolong menolong antara sesama. Mengenai disyariatkannya *ijarah*, semua umat bersepakat tidak seorang ulama pun yang membantah kesepakatan *ijma'* ini. Sekalipun ada beberapa orang yang di antara mereka berbeda pendapat tentang hal itu tetapi tidak dianggap.<sup>51</sup>

Banyak ayat dan hadist yang dijadikan argument oleh para ulama akan kebolehan *ijarah* tersebut. Dalil naqli adanya *ijarah* di dalam syariat Islam adalah sebagai berikut:

#### 1) Landasan Al-Qur'an

Firman Allah SWT dalam (Q.S. Al-Baqarah (2) : 233)

...وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْرِضُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا  
ءَاتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾

... “Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran

<sup>50</sup> Ghufroon A.Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta: Cet.1, Grafindo Persada, 2002), h. 183.

<sup>51</sup> Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, h. 18.

menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan”.<sup>52</sup>

Firman Allah SWT dalam (Q.S. Al-Qashash (28) : 26)

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَىٰ أَسْتَجِرُّهُ ۖ إِنِّي خَيْرٌ مِّنْ أَسْتَجِرَّتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

“ Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.<sup>53</sup>

Ayat di atas menegaskan bahwa, *ijarah*, merupakan hal yang dianjurkan islam yang disampaikan melalui wahyu dan firman Allah SWT sebagai petunjuk untuk manusia yang memiliki kebutuhan yang tidak dapat disiapkan secara mandiri. Oleh karena itu, manusia dituntut sebagai makhluk sosial agar timbul rasa saling tolong-menolong sesama. Upah-mengupah merupakan wujud sikap tolong-menolong sesama dalam kehidupan sehari-hari untuk saling memnuhi kebutuhan.

## 2) Landasan Sunnah

Hadis dari Ibnu Abbas *radhiyallahu ‘anhuma*, beliau mengatakan,

عَنِ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ : اخْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى الْحُجَّامَ أَجْرَهُ.<sup>54</sup>

<sup>52</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV.Penerbit J-Art, 2004), h. 38.

<sup>53</sup> *Ibid.* h. 389.

<sup>54</sup> Muhammad bin Isma'il Al-Bukhari, *Matan Al-Bukhari Masykul Bihasiyah As-Sindi*, Juz 2, (Beirut : Dar Al-Fikr, t.t), h. 36.

“Dari Ibnu Abbas ia berkata: Nabi Muhammad SAW berbekam dan beliau memberikan kepada tukang bekam itu upahnya.” (HR. Al-Bukhari)<sup>55</sup>

Sunnah di atas juga menggambarkan bahwa *ijarah* merupakan hal yang dianjurkan oleh Islam untuk kepentingan tolong-menolong sesama dan tentunya memperbolehkan tindakan upah-mengupah dari setiap apa yang telah dilakukan dalam sebuah pekerjaan.

#### **b. Kedudukan Wanita Sebagai Tenaga Kerja dalam Perspektif Islam**

Adanya perbedaan terhadap jenis-jenis pekerjaan antara pekerja pria dan wanita adalah semata-mata disebabkan oleh kondisi biologis (kodrat) kaum wanita yang organ-organ reproduksinya berbeda dengan pria. Meskipun pada perkembangan selanjutnya dimana teknologi berkembang dan maju pesat sehingga memungkinkan para wanita untuk dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja pria.

Islam telah menganugerahkan kemuliaan pada seluruh umat manusia di muka bumi ini tanpa memandang perbedaan jenis kelamin, ras, dan suku. Ini berarti bahwa, kemuliaan yang dianugerahkan Islam pada kaum perempuan merupakan bagian integral dari kemuliaan yang juga dianugerahkan pada seluruh umat manusia. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt dalam (Q.S. Al-Isra' (17) : 70);<sup>56</sup>

<sup>55</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta : Amzah, 2015), h. 320.

<sup>56</sup> Amiroh Ambarwati, “Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Islam”, diakses dari <http://e-journal.iainpekalongan.ac.id/index.php/Muwazah/article/download/284/255> pada tanggal 22 Maret 2019, Pukul 19:53.

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَهُمْ فِي الْوَبْرِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ  
وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾

“Sesungguhnya Kami telah memuliakan anak Adam -manusia- dan Kami muliakan juga mereka di darat dan di laut, Kami beri mereka rezeki yang baik-baik dan Kami benar-benar unggulkan mereka atas kebanyakan ciptaan Kami.” (Q.S. Al-Isra’ (17) : 70)

Secara implisit, ayat ini menegaskan bahwa kemuliaan itu telah dianugerahkan Allah Swt kepada seluruh umat manusia, baik laki-laki maupun perempuan.

Namun hendaknya tidaklah harus disamaratakan dalam segala macam pekerjaan, apalagi yang membahayakan proses reproduksi. Berbicara mengenai kasus wanita bekerja, di dalam al-Qur’an memanglah tidak diterangkan secara tegas, sehingga perlu adanya penelitian dan pengkajian ulang lebih lanjut guna menemukan status hukum yang sesuai dengan jiwa dan nash syari’at. Islam sebagai agama yang fitrah telah menetapkan pembagian tugas (kerja) antara suami istri. Sehingga Allah telah melebihkan kaum pria dalam penciptaannya berupa kekuatan fisik dan akal. Dan menurut fitrahnya, karakteristik wanita adalah terpenggil untuk haid, hamil, melahirkan, dan menyusui anak. Di samping itu, tugas wanita adalah sekaligus sebagai pengatur segala urusan rumah tangga Karena memang ditangan wanitalah diserahkan kepemimpinan di dalam rumah tangga. Sebagaimana hadist Nabi sebagai berikut:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ  
كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ  
رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَّةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ  
عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ  
وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

*Dari Ibn Umar radiyallahu anhu. Sesungguhnya Rasulullah Shallallahu alayhi wa Sallam. Berkata: “Kalian adalah pemimpin, yang akan dimintai pertanggungjawaban. Penguasa adalah pemimpin, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Suami adalah pemimpin keluarganya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Istri adalah pemimpin dirumah suaminya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Pelayan adalah pemimpin dalam mengelolaharta tuannya, dan akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. Oleh karena itu kalian sebagai pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.”<sup>57</sup>*

### 3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Wanita Menurut Hukum Islam

#### a. Hak dan Kewajiban Pekerja menurut Hukum Islam

Buruh berhak mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Dalam hal ini majikan berhak menolak seorang buruh yang meminta pekerjaan pada perusahaan bila bakat dan kemampuan buruh itu tidak sesuai dengan pekerjaan yang tersedia. Diriwayatkan dari Abu Musa radiyallahu anhu katanya : saya datang menghadap Nabi Shallallahu ‘alayhi wa Sallam, bersama saya ada dua orang laki-laki Asy’ary. Kataku : Aku tidak tahu bahwa kedua orang ini mencari pekerjaan. Sabda Nabi Shallallahu ‘alayhi wa Sallam : Kami

<sup>57</sup> Abi Abdillah Muhammad bin ‘Ismail Al Bukhori, *Shohih Bukhori*, (Semarang: CV.



tidak memperkerjakan orang yang meminta pekerjaan pada pekerjaan kami. (HR.Bukhari)<sup>58</sup>

Dari hadist di atas dapat dipahami bahwa pihak majikan hendaknya terlebih dahulu menyeleksi buruh yang akan bekerja, dalam hal ini majikan berhak menolak seorang buruh yang meminta pekerjaan bila bakat dan kemampuan buruh itu tidak sesuai dengan pekerjaan yang tersedia.

- b. Buruh berhak mendapatkan fasilitas kerja, seperti tempat tinggal dan kendaraan,“ Dari Abi Sa’id bersabda Nabi Shallallahu ‘alayhi wa Sallam : Barang siapa menjadi pegawai (pekerja) kami dan dia tidak mempunyai rumah, maka hendaklah ia memperoleh rumah dan kalau ia belum kawin maka hendaklah dia kawin dan kalau tidak mempunyai kendaraan (untuk keperluan dinas), maka hendaklah mengambil kendaraan. (HR.Ahmad dan Abu Daud).<sup>59</sup> Buruh berhak mendapatkan waktu istirahat dan beramal ibadah. Allah Subhanahu wa Ta’ala Berfirman dalam (Q.S Ar-Rum (30) : 23) sebagai berikut:

وَمِنْ آيَاتِهِ مَنَامُكُمْ بِاللَّيْلِ وَالنَّهَارِ وَابْتِغَاؤُكُمْ مِّنْ فَضْلِهِ ۚ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَّسْمَعُونَ ﴿٢٣﴾

“ Dan di antara tanda-tanda kekuasaan-nya ialah tidurmu di waktu malam dan siang hari dan usahamu mencari sebagian dari karuniannya.

<sup>58</sup> Abi Abdillah Muhammad bin Ismail, *Shahih Bukhari*, (Lebanon: Hadist no 2261, Dar Al-Kutub Al-Ilmiyah), h. 403.

<sup>59</sup> Abi Abdillah Muhammad bin Muhammad bin Hambal, *Musnad Juz 2*, (Daarul Fikr), h. 208.

Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang mendengarkan.<sup>60</sup> (Q.S Ar-Rum (30) : 23)

Istirahat biasanya diartikan atau dilakukan karena telah melaksanakan suatu aktifitas kerja. Dalam kaitannya dengan seorang buruh, hadist ini menghendaki agar para buruh yang telah melakukan kewajibannya diberikan kesempatan untuk istirahat dan berkumpul bersama keluarganya. Majikan seharusnya memberi batasan atau ketentuan bagi jam kerja, sehingga si buruh mengetahui akan kewajibannya untuk bekerja dan mengetahui hak-hak untuk beristirahat.

c. Buruh berhak mendapatkan upah sesuai dengan pekerjaannya,

Dari Abdillah Ibnu Umar radiyallahu anhu berkata bahwasanya Rasulullah Shallallahu ‘alayhi wa Sallam. Bersabda :

وَعَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ :  
أَعْطُوا الْأَجِيرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ.<sup>61</sup>

“Dari Ibnu ‘Umar ia berkata: Rasulullah bersabda: Berikanlah kepada tenaga kerja itu upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR.Ibnu Majah).<sup>62</sup>

Sebelum menerima upah, buruh diharuskan untuk mengerjakan kewajibannya, sehingga dapat ditegaskan bahwa tidak ada hak tanpa adanya kewajiban.

Dari uraian diatas dapat ditegaskan, menurut Mustafa Husni As-Siba’i ada empat hal pokok yang menjadi hak buruh, yaitu :

<sup>60</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, h. 407.

<sup>61</sup> Muhammad bin Isma’il Al-Khalani, *Subul As-Salam*, Juz 3, Maktabah Mushthafa Al-Babiy Al-Halabiy, Cet. IV, (Mesir, 1960), h. 81.

<sup>62</sup> Abi Abdillah Muhammad Bin Yazid Al-Qoswani, *Sunan Ibnu Majah*, (Baeirut Lebanon: Dar El Fikr hadist ke 2443), h. 20.

- 1) Mendapatkan pekerjaan yang layak dan sesuai dengan kemampuannya,
- 2) Mendapatkan fasilitas kerja,
- 3) Mendapatkan waktu istirahat, dan beribadah,
- 4) Serta memperoleh upah yang layak.<sup>63</sup>

Berdasarkan hak-hak tersebut buruh juga mempunyai kewajiban untuk melakukan pekerjaan sesuai keahliannya, menjaga semua fasilitas yang diberikan majikan kepadanya dan buruh berkewajiban pula bekerja dengan penuh ketekunan. Selain itu, juga harus diperhatikan hak-hak dan kewajiban pekerja/pegawainya. Hal ini sesuai dengan Hadist dari Sa'id bin Abu Sa'id Al Maqburi dari Abu Hurairah ia berkata :

حَدَّثَنَا سُؤَيْدُ بْنُ سَعِيدٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سَلِيمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ الْمَقْبُرِيِّ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَمَنْ كُنْتُ خَصْمَهُ خَصَمْتُهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُوفِهِ أَجْرَهُ

Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: “Tiga orang yang akan menjadi musuhku pada hari kiamat, dan barangsiapa aku sebagai lawannya, maka aku akan memusuhinya pada hari kiamat; seorang laki-laki yang memberi dengan namaku tetapi dia berkhianat, seorang laki-laki yang menjual orang merdeka kemudian dia memakan hasil penjualan, dan seorang laki-laki yang menyewa pekerja, kemudian saat diminta pembayaran dia tidak mau membayar upahnya.” (HR. Ibnu Majah)<sup>64</sup>

<sup>63</sup> Mustafa Husni As Siba'I, *Al-Istikharah Al-Islam Kehidupan Sosial Menurut Islam*, (Bandung: CV.Diponegoro, 1982), h. 182.

<sup>64</sup> Yusuf As-Sabatin, *Bisnis Islam*, (Bogor: Al-Azhar Press, 2011), h. 346.

Memperhatikan Hadist di atas, merupakan penegasan tentang larangan menggunakan nama Allah dan Rasul untuk membuat perjanjian tetapi untuk mengingkari perjanjian itu sendiri. Dan pada Hadist di atas juga melarang memakan bukan yang hak kita dan membayar upah tidak dengan sesuai perjanjian diawal atau bahkan tidak membayar buruh yang telah digunakan jasanya.

#### **4. Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Menurut Hukum Islam**

Allah Subhanahu wa Ta'ala menciptakan manusia dengan latar belakang dan perbedaan-perbedaan antara satu individu lainnya atau satu kelompok dengan kelompok lainnya, perbedaan ini bisa hadir dan muncul dalam berbagai bentuk, baik itu suku, agama, ras, golongan, bahasa, pekerjaan, dan bahkan keahlian sekalipun. Perbedaan-perbedaan yang muncul merupakan sebuah bentuk rahmat yang Allah karuniakan kepada umat manusia agar manusia saling berta'aruf dengan sesamanya. Bisa saling memberi dan menerima, saling bantu membantu dan saling dan memperkakan. Penciptaan manusia yang berbeda-beda merupakan alasan ilmiah dan alamiah terhadap manusia saling membutuhkan dan saling berkaitan antara satu dengan lainnya. Meminjam istilah Quraish Shihab dalam *Tafsir al-Misbah* beliau mengatakan bahwa ketergantungan dan keterkaitan antara satu dengan lainnya merupakan sebuah keharusan dan keterpaksaan yang mau tidak mau manusia harus menerimanya, bukan karena keinginan Ajaran islam telah menetapkan unsur kemanusiaan pada diri manusia, baik pria maupun wanita. Pada wanita, Islam menetapkan hak-

hak baginya dan memberikan kewajiban padanya. Meskipun pada prinsipnya Islam tidak membedakan antara pria dan wanita, namun karena perbedaan fungsi dan peran masing-masing, maka dalam beberapa segi mereka juga dibedakan. Perbedaan tersebut semata-mata hanyalah menyangkut tanggung jawab yang diembanya dalam tata kehidupan bermasyarakat.<sup>65</sup>

Dalam ajaran islam perempuan tidak dibebankan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, namun islam membaskan kaum perempuan untuk turnn aktif ke dalam aktifitas yang disukai, termasuk dalam bidang ketenaga kerjaan berdasarkan ketentuan-ketentuan tertentu.<sup>66</sup> Dalam bidang ketenaga kerjaan pengusaha dan kaum perempuan merupakan mitra kerja yang perlu diperhatikan perlindungan kerjanya baik keselamatan maupun kesehatannya. Pengusaha yang memperkajikan kaum wanita tidak dapat semena-mena mengeksploitasi kemampuan pekerja, sebagaimana pada firman Allah Subhanahu wa Ta'ala dalam (QS. Al-Baqarah (2) : 279) ;<sup>67</sup>

لَا تُظْلَمُونَ وَلَا تَظْلِمُونَ

Artinya : “kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya”.

Berdasarkan ayat diatas hubungan pengusaha dan tenaga kerja harus berjalan baik tidak mengeksploitasi kemampuan buruh melainkan dijalankan dengan humanis.

<sup>65</sup> Ali Abdul Wafi', *Huququl Insaan Fil Islam Al-Wajidy*, (Solo: Pustaka Mantiq, 1991), h. 59.

<sup>66</sup> Jurnal Amiroh Ambarwati, *Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Islam*, h. 107.

<sup>67</sup> RM. Sari, “ Konsep Perlindungan Tenaga Kerja Islam”, diakses dari [etheses.uin-malang.ac.id/342/6/10220099%20Bab%202.pdf](https://theses.uin-malang.ac.id/342/6/10220099%20Bab%202.pdf) , pada 23 Maret 2019 pukul 9:22.



Berdasarkan hal itu juga mengingat kondisi biologis wanita yang berbeda dengan pria, pengusaha juga harus memperhatikan kondisinya ketika menjalani pekerjaan. Pengusaha harus memperhatikan keselamatan para pekerja kaum wanita. Pada kondisi kaum wanita yang sedang mengandung, pengusaha harus memberi perlindungan jiwa kepada seseorang, sebagaimana pada firman Allah SWT dalam (Q.S. Al-An'am (6) : 151)

وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ إِلَّا بِالْحَقِّ

“Janganlah kau bunuh jiwa yang diharamkan Allah”

Dari ayat di atas sangat jelas bahwa sebuah pekerjaan yang dinilai berbahaya mengganggu keselamatan kerja untuk dihindari baik para buruh maupun para pengusaha yang akan mempekerjakan buruh wanita terutama ketika sedang hamil.<sup>68</sup>

## **B. Tenaga Kerja Wanita Dalam Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003**

### **1. Pengertian Tenaga Kerja**

#### **a. Hukum Ketenagakerjaan**

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan. Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja, dan buruh pada dasarnya harus dibedakan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ( Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279

---

<sup>68</sup> *Ibid.*,

yang selanjutnya disingkat dengan UU No. 13 Tahun 2003), adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>69</sup>

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan *arbeidsrechts*. Terdapat beberapa pendapat atau batasan tentang pengertian hukum perburuhan. Iman Soepomo memberikan batasan pengertian hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Pengertian hukum perburuhan mengandung tiga unsur yaitu adanya peraturan, bekerja pada orang lain, dan upah.<sup>70</sup>

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 04-/MEN/1994 tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan social tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan.<sup>71</sup>

## **b. Hukum Tenaga Kerja Wanita**

Dalam pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksudkan dengan “Ketenagakerjaan

<sup>69</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), h. 1.

<sup>70</sup> *Ibid.*, h. 2.

<sup>71</sup> D Handayani, “ Peran Guru dalam Mempersiapkan Tuina Grahita ke dalam Dunia Kerja, diakses dari : [http://eprints.walisongo.ac.id/3776/3/102311023\\_Bab2.pdf](http://eprints.walisongo.ac.id/3776/3/102311023_Bab2.pdf) pada 22 maret 2019, pukul 10 : 36).

adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”. Dan di dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”<sup>72</sup>

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian “Tenaga Kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.”<sup>73</sup>

Adanya jaminan yang dituangkan di dalam Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) berbunyi sebagai berikut: “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan perlindungan yang layak bagi kemanusiaan.” Memberikan kesempatan kepada seluruh warga negara untuk ikut serta dalam pembangunan tanpa diskriminasi baik laki-laki maupun perempuan berhak mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan perlindungan. Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk

---

<sup>72</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Rajawali, 2014), h. 27.

<sup>73</sup> *Ibid.*,

memperoleh pekerjaan.” Ketentuan Pasal 5 ini membuka peluang kepada perempuan untuk memasuki semua sektor pekerjaan, dengan catatan bahwa ia mau dan mampu melakukan pekerjaan tersebut.<sup>74</sup>

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 Tentang Ketentuan Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian “Tenaga Kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.” Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa pengertian tenaga kerja perempuan adalah Seorang perempuan yang mampu melakukan kegiatan/pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.<sup>75</sup>

## **2. Dasar Hukum Ketenagakerjaan Dan Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Di Malam Hari**

### **a. Dasar Hukum Ketenagakerjaan**

Indonesia adalah Negara hukum dan menganut hukum Eropa Kontinental. Segala sesuatu harus didasarkan pada hukum tertulis. Sumber hukum ketenagakerjaan saat ini terdiri dari peraturan perundang-undangan dan diluar peraturan perundang-undangan. Namun hukum yang utama bagi urusan ketenagakerjaan di Indonesia adalah

---

<sup>74</sup> Aji, “Analisis Hukum Tenaga Kerja wanita Pada Perusahaan”, diakses dari <http://eprints.ums.ac.id/7810/1/C100040155.pdf>, pada 22 maret 2019 pukul 11:45).

<sup>75</sup> *Ibid.*, h. 27.

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Secara umum, Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 juga menjadi hukum yang utama. Berdasarkan pondasi tersebut, maka terbentuklah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yang menjadi dasar hukum utama dalam bidang ketenagakerjaan. Selain UUD 1945 dan UU Ketenagakerjaan, terdapat sumber lain yang menjadi tonggak pengaturan bagi urusan ketenagakerjaan, baik sumber hukum formil maupun sumber hukum materiil.<sup>76</sup>

Jika didasarkan pada teori sumber hukum, maka sumber hukum ketenagakerjaan secara umum adalah sebagai berikut:

- 1) Sumber Hukum Materiil (tempat dimana materi hukum itu diambil).

Sumber hukum materiil sering juga disebut dengan sumber isi hukum (sumber yang menentukan isi hukum) ialah kesadaran hukum masyarakat yaitu kesadaran hukum yang ada dalam masyarakat mengenai sesuatu yang seharusnya.

Soedikno Mertokusumo menyatakan bahwa sumber hukum materiil merupakan faktor yang membantu pembentukan hukum. Sumber hukum materiil hukum ketenagakerjaan ialah Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum dimana setiap

---

<sup>76</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.



pembentukan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan harus merupakan dari nilai-nilai Pancasila

- 2) Sumber Hukum Formil (tempat atau sumber dari mana suatu peraturan itu memperoleh kekuatan hukum).

Sumber hukum formil hukum ketenagakerjaan yaitu :

- a) Peraturan Perundang-Undangan; Nomor 13 tahun 2003

Undang-Undang merupakan peraturan yang dibuat oleh pemerintah dengan persetujuan DPR. Berdasarkan ketentuan Pasal II Aturan Peralihan UUD 1945 maka beberapa peraturan lama yang masih berlaku karena dalam kenyataannya belum banyak peraturan yang dibuat setelah kemerdekaan.

- b) Peraturan lainnya seperti Peraturan Pemerintah, aturan yang dibuat untuk melaksanakan Undang-Undang dan Keputusan Presiden, Keputusan yang bersifat Khusus ( einmalig) untuk melaksanakan peraturan di atasnya.

- c) Kebiasaan, paham yang mengatakan bahwa satu-satunya sumber hukum hanyalah Undang-Undang sudah banyak ditinggalkan sebab dalam kenyataannya tidak mungkin mengatur kehidupan bermasyarakat yang begitu kompleks dalam suatu Undang-Undang.

- d) Perjanjian merupakan peristiwa dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lainnya untuk melaksanakan sesuatu hal, akibatnya pihak-pihak yang bersangkutan terikat oleh isi perjanjian yang mereka adakan.

e) Traktat ialah perjanjian yang diadakan dua Negara atau lebih.

Lazimnya perjanjian Internasional dimual peraturan-peraturan hukum yang mengikat secara umum.<sup>77</sup>

#### **b. Dasar hukum tenaga kerja wanita yang bekerja dimalam hari**

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945, yaitu setiap warga Negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU No.13 Tahun 2003. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Sejak awal di undangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia, pembangunan ketenagakerjaan Indonesia menetapkan 4 ( empat) tujuan, seperti yang tercantum dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu;

- 1) Memberdayakan dan Mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- 2) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;

---

<sup>77</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 1995), h. 56.

- 3) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- 4) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.<sup>78</sup>

Dalam pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan "Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja." Dan di dalam Pasal 1 angka 2 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat."<sup>79</sup>

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam UndangUndang Nomor 14 tahun 1969 Tentang Ketentuan Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian "Tenaga Kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat." Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa pengertian tenaga kerja perempuan adalah Seorang perempuan yang mampu melakukan kegiatan/pekerjaan baik di dalam

---

<sup>78</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, h. 35.

<sup>79</sup> *Ibid.*,

maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.<sup>80</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 99 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, setiap pekerja berhak untuk memperoleh jaminan social tenaga kerja. Pelaksanaanya diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan yang dimaksud adalah Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Jaminan social tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan.

Dasar hukum program jaminan sosial tenaga kerja berlandaskan pada :

- a) Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (1) dan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.
- b) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 4).
- c) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2918)

---

<sup>80</sup> *Ibid.*,

d) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 32 01 ).<sup>81</sup>

### 3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Wanita

#### a. Hak-hak tenaga kerja wanita

Mengenai hak-hak tenaga kerja wanita menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tenaga kerja wanita memiliki beberapa kekhususan yang mencerminkan hak-haknya yaitu:

##### 1) Hak untuk diperlakukan sama dengan pekerja laki-laki

Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Ketentuan ini semakin memperjelas ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan wanita dalam dunia kerja.

##### 2) Hak untuk mendapat cuti hamil dan melahirkan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 82 mengatur hak cuti hamil dan melahirkan bagi wanita. Pekerja wanita berhak atas istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan. Namun bagi hak ini, keluarga pekerja wajib memberi kabar ke perusahaan

---

<sup>81</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 99.



mengenai kelahiran anaknya dalam tujuh hari setelah melahirkan serta wajib memberikan bukti kelahiran atau akta kelahiran kepada perusahaan dalam enam bulan setelah melahirkan.<sup>82</sup>

### 3) Hak perlindungan selama masa kehamilan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat 2 menyatakan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang bisa berbahaya bagi kandungannya dan dirinya sendiri. Oleh Karena itu, perusahaan wajib menjamin perlindungan bagi pekerja wanita yang sedang hamil, karena pekerja yang sedang hamil berada dalam kondisi yang sangat rentan oleh karena itu harus dihindarkan dari beban pekerjaan yang berlebih.

### 4) Hak cuti keguguran

Pekerja yang mengalami keguguran juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan dengan disertai surat keterangan dokter kandungan. Hal ini diatur dalam Pasal 82 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

### 5) Hak untuk mendapatkan biaya persalinan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 tenaga kerja atau membayar upah paling sedikit RP.1.000.000/bulan wajib mengikut sertakan karyawannya dalam

<sup>82</sup> Mega, "Hak-Hak Pekerja Perempuan Yang Harus Diketahui" (On-line), tersedia di: <https://blog.talenta.co/bahasa/inilah/hak-hak-pekerja-wanita-yang-penting-untuk-diketahui/>, diakses 8 september 2018.

program Jamsostek. Salah satu program jamsostek adalah jaminan pemeliharaan kesehatan yang mencakup pemeriksaan dan biaya persalinan

6) Hak untuk menyusui

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa pekerja yang menyusui minimal diberi waktu untuk menyusui atau memompa ASI pada waktu jam kerja.

7) Hak cuti menstruasi

Banyak wanita yang masih belum mengetahui tentang hal ini. Namun kenyataannya sebagai pegawai wanita memiliki hak untuk cuti menstruasi pada hari pertama dan kedua periode haidnya. Hal ini tercantum dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>83</sup>

**b. Kewajiban Tenaga Kerja Wanita**

Dalam KUH Perdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/tenaga kerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1630b dan 1603c, KUH Perdata yang pada intinya adalah sebagai berikut:

- 1) Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.

---

<sup>83</sup> *Ibid.*,

- 2) Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha. Dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
- 3) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda. Jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

#### **4. Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Menurut Peraturan Undang-Undang.**

##### **a. Perlindungan jam kerja**

Pekerja/buruh wanita yang berumur 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (Pasal 76 ayat 1). Selanjutnya disebutkan pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh wanita hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh wanita antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :

- 1) Memberikan makanan dan minuman bergizi;
- 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.

Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh wanita yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 (Pasal 76 ayat 4).<sup>84</sup>

Berdasarkan peraturan perundang-undangan pada prinsipnya tenaga kerja wanita dilarang untuk bekerja pada malam hari, akan tetapi mengingat berbagai alasan, maka pekerja/buruh wanita diizinkan untuk bekerja pada malam hari antara lain karena adanya alasan sosial, teknis dan alasan ekonomis. Ketentuan yang mengatur kerja malam pekerja/buruh wanita pada Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1984 yang menetapkan bahwa:

“Orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan pada malam hari, kecuali jikalau pekerjaan itu menurut sifat, tempat, dan keadaan seharusnya dijalankan oleh wanita”.

Berdasarkan **Pasal 2 Kepmenaker 224/2003**, pengusaha yang mempekerjakan buruh perempuan pada malam hari memiliki kewajiban-kewajiban antara lain:

#### **1) Memberikan makanan dan minuman bergizi**

- a) Makanan dan minuman yang bergizi tersebut harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja (**Pasal 3 ayat [1] Kepmenaker 224/2003**);

---

<sup>84</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 116.

- b) Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang (**Pasal 3 ayat [2] Kepmenaker 224/2003**);
  - c) Penyediaan makanan dan minuman, peralatan, dan ruangan makan harus layak serta memenuhi syarat higiene dan sanitasi (**Pasal 4 ayat [1] Kepmenaker 224/2003**);
  - d) Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara bervariasi (**Pasal 4 ayat [2] Kepmenaker 224/2003**).
- 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja,**  
dengan cara:
- a) Menyediakan petugas keamanan di tempat kerja (**Pasal 5 huruf a Kepmenaker 224/2003**);
  - b) Menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki (**Pasal 5 huruf b Kepmenaker 224/2003**).
- 3) Menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00**
- a) Pengusaha wajib menyediakan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya (**Pasal 6 ayat [1] Kepmenaker 224/2003**);



- b) Penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 (**Pasal 6 ayat [2] Kepmenaker 224/2003**);
- c) Pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan (**Pasal 7 ayat [1] Kepmenaker 224/2003**);
- d) Kendaraan antar jemput harus dalam kondisi yang layak dan harus terdaftar di perusahaan (**Pasal 7 ayat [2] Kepmenaker 224/2003**)<sup>85</sup>

Pengaturan buruh atau pekerja wanita dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah banyak mengalami perubahan dari ketentuan sebelumnya yang melarang wanita dipekerjakan pada malam hari, kecuali karena sifatnya pekerjaan tersebut harus dikerjakan oleh wanita dengan meminta izin instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.<sup>86</sup>

#### **b. Perlindungan yang bersifat protektif**

Pekerja atau buruh wanita merupakan kelompok yang karena kodratnya mempunyai karakteristik tertentu yang mendapat perhatian, oleh karena itu dalam beberapa hal terhadap pekerja/buruh wanita ini diberlakukan peraturan khusus yang menyangkut perlindungan pekerja/buruh wanita, mencakup larangan kerja pada malam hari, larangan melakukan pekerjaan yang membahayakan kesehatan, kesusilaan wanita. Bentuk-bentuk perlindungan tersebut berupa:

---

<sup>85</sup> *Ibid.*,

<sup>86</sup> *Ibid.*, h. 117.

### 1) Peraturan cuti haid

Jika dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid (Pasal 81 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003). Pelaksanaan ketentuan ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>87</sup>

Bagi wanita yang normal dan sehat, pada usia tertentu akan mengalami haid, dalam prakteknya banyak wanita yang sedang dalam masa haid tetapi tetap bekerja tanpa gangguan apapun. Tetapi kalau keadaan fisiknya tidak memungkinkan sehingga yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 Tentang Kerja Terkait Cuti. Pasal 13 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 menentukan bahwa buruh wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan hari kedua waktu haid. Tidak boleh diwajibkan berarti dia boleh bekerja, tapi juga boleh tidak, kembali kepada pekerja wanita itu sendiri. Untuk itu buruh/pekerja wanita harus memberitahukan sendiri keadaannya itu kepada majikannya, karena majikan tidak mengetahui keadaan si buruh itu sendiri.<sup>88</sup>

Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1948 mengatur bahwa buruh wanita yang hendak menggunakan haknya mengambil cuti haid,

<sup>87</sup> *Ibid.*, h. 119.

<sup>88</sup> Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994), h. 100.

berkewajiban menyampaikan surat permohonan istirahat pada majikan 10 hari sebelumnya.<sup>89</sup>

## 2) Peraturan cuti hamil/ cuti bersalin/ cuti keguguran

Pekerja/buruh wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).<sup>90</sup>

Pekerja/buruh wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan (Pasal 82 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).<sup>91</sup>

## 3) Kesempatan menyusui anak pada waktu jam kerja

Pekerja/buruh wanita yang mempunyai anak masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.<sup>92</sup>

Di dalam penjelasan Pasal 13 ayat (14) ditentukan bahwa dipikirkan oleh pemerintah kemungkinan mengadakan tempat penitipan anak. Kesempatan sepatutnya adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja/buruh wanita untuk menyusui bayinya

---

<sup>89</sup> *Ibid.*,

<sup>90</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 120.

<sup>91</sup> *Ibid.*,

<sup>92</sup> *Ibid.*,

dengan memperhatikan tersedianya tempat yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pada Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang masalah ibu menyusui. Pemberian kesempatan pada pekerja wanita yang anaknya masih membutuhkan ASI untuk menyusui anaknya hanya efektif untuk yang lokasinya dekat dengan perusahaan.<sup>93</sup>

#### 4) Penghapusan perbedaan perlakuan terhadap pekerja/buruh wanita.

Peningkatan perlindungan bagi pekerja/buruh wanita dapat dilihat pula dengan adanya beberapa ketentuan yang menghapuskan adanya perbedaan perlakuan terhadap pekerja/buruh wanita.<sup>94</sup>

Peningkatan perlindungan bagi tenaga kerja wanita, dapat dilihat pula dengan adanya beberapa ketentuan yang menghapuskan adanya perbedaan perlakuan terhadap tenaga kerja wanita. Adapun ketentuan tersebut adalah:

- a) Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang ratifikasi konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1954 mengenai upah yang sama antara laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Dalam prakteknya banyak sekali keluhan dari para pekerja wanita tersebut, misalnya;

---

<sup>93</sup> Prisca Oktaviani, "Perlindungan Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". (Makalah Fakultas Hukum Universitas Lampung, Bandar Lampung).

<sup>94</sup> *Ibid.*,

- (1) Tidak diberi kesempatan untuk mendapatkan pendidikan tambahan atau beban perusahaan.
  - (2) Adanya diskriminasi atas pengupahan yang sama untuk masa kerja yang sama dan pekerjaan yang sama nilainya, dan sebagainya
- b) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah yang menyatakan adanya pemberian sanksi terhadap pelanggaran ketentuan yang telah ditetapkan tersebut.
- c) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor per.04/MEN/1989 tentang larangan PHK bagi tenaga kerja wanita karena hamil atau melahirkan.



Peraturan menteri ini memuat bahwa pengusaha tidak boleh mengurangi hak-hak tenaga kerja wanita yang karena hamil dan karena fisik dan jenis pekerjaan tersebut tidak memungkinkan dikerjakan olehnya. Artinya walaupun pekerjaan tersebut cuti dan tugasnya dialihkan kepada orang lain, namun haknya untuk mendapatkan upah tetap tiap bulan dan jika ia sudah dapat bekerja lagi maka upah tersebut harus diterima kembali. Apabila perusahaan tidak memungkinkan untuk melaksanakan peraturan tersebut. Pengusaha wajib memberikan cuti diluar tanggungan perusahaan sampai timbul hak cuti hamil seperti yang telah ditetapkan oleh Pasal 13 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 apabila perusahaan melanggar ketentuan yang telah disebutkan diatas pengusaha dapat diancam atau

denda setinggi-tingginya seratus ribu rupiah sesuai dengan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan pokok mengenai tenaga kerja pada Pasal 6 Peraturan Menteri Nomor 03/MEN/1989.<sup>95</sup>

#### 5) Jaminan Sosial dan Pengupahan

Agar para pekerja dapat menjalankan pekerjaannya dengan semangat dan bergairah, masalah jaminan sosial dan pengupahan diperlukan oleh perusahaan. Jaminan sosial yang dimaksud antara lain jaminan sakit, hari tua, jaminan kesehatan, jaminan perumahan, jaminan kematian, dan sebagainya. Mengenai jaminan sosial ini sudah diatur secara normative dalam perundangan, sehingga bagi perusahaan yang belum atau tidak memenuhi standar yang sudah ditetapkan dapat dikenakan sanksi. Perihal perlindungan upah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981, antara lain mengatur tentang upah yang diterima oleh para pekerja apabila pekerja sakit, halangan atau kesusahan. Disamping itu diatur pula tentang larangan diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja wanita di dalam hal menetapkan upah untuk pekerjaan yang sama nilainya.<sup>96</sup>

#### 6) Pengaturan Istirahat/ Cuti Tahunan

Bagi tenaga kerja yang sudah memiliki masa kerja 12 bulan berturut-turut berhak untuk mendapat istirahat/ cuti tahunan. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 Pasal 14

<sup>95</sup> Kalsum, *Tenaga Kerja Wanita dan Perlindungan*, (Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Sumatra Utara), h. 5.

<sup>96</sup> *Ibid.*, h. 3.



Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 dan diperluas dengan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 69/MEN/80 tentang perluasan lingkungan istirahat tahunan bagi buruh.

Dalam Pasal 14 disebutkan bahwa:

- a) Setelah waktu istirahat seperti tersebut dalam Pasal 10 dan 13 buruh menjalankan pekerjaan untuk satu atau beberapa majikan dari suatu organisasi harus diberi izin untuk beristirahat sedikit-dikitnya dua minggu tiap tahun,
- b) Pemberian waktu istirahat tersebut disesuaikan dengan jumlah hari masuk kerja selama satu tahun.<sup>97</sup>

#### **c. Perlindungan yang bersifat kolektif**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Pasal 176. Pelaksanaan pengawasan terdiri dari beberapa rangkaian kegiatan, meliputi;

- 1) Penyusunan rencana kerja,
- 2) Pemeriksaan diperusahaan atau tempat kerja,
- 3) Penindakan preventif maupun secara represif,
- 4) Pelaporan hasil pemeriksaan

#### **d. Perlindungan yang bersifat non-diskriminatif**

Dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang pengesahan Konvensi PBB mengenai penghapusan segala bentuk

---

<sup>97</sup> *Ibid.*,

diskriminasi terhadap wanita, maka penegasan perlindungan pekerja/buruh dari perilaku diskriminatif.<sup>98</sup>



---

<sup>98</sup> *Ibid.*,

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: PT Grafindo Persada, 1995.
- Abi Abdillah Muhammad bin Ismail, *Shahih Bukhari*, Lebanon: Hadist no 2261, Dar Al-Kutub Al-Ilmiyah.
- 
- Al Bukhori, *Shohih Bukhori*, Semarang: CV. Toha Putra, t.t.
- Abi Abdillah Muhammad Bin Yazid Al-Qoswani, *Sunan Ibnu Majah*, Beirut Lebanon: Dar El Fikr hadist ke 2443.
- Ahmad Azhar Basyir, *Hukum Tentang Wakaf, Ijarah dan Syirkah*, Bandung: Cet ke 2, Al-ma'rif, 1987.
- Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, Jakarta : Amzah, 2015.
- Aji, "Analisis Hukum Tenaga Kerja wanita Pada Perusahaan", diakses dari [eprints.ums](http://eprints.ums) pada 22 maret 2019 pukul 11:45).
- Ali Abdul Wafi', *Huququl Insaan Fil Islam Al-Wajidy*, Solo: Pustaka Mantiq, 1991.
- Amiroh Ambarwati, "Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Islam", diakses dari <http://e-journal.iainpekalongan.ac.id/index.php/Muwazah/article/download/284/255> pada tanggal 22 Maret 2019, Pukul 19:53.
- Anindya Pramesti, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Penelitian di PT Siritex Sukoharjo)*, Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2020.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: CV.Penerbit J-Art, 2004.

- D Handayani, “ Peran Guru dalam Mempersiapkan Tuina Grahita ke dalam Dunia Kerja, diakses dari :  
[http://eprints.walisongo.ac.id/3776/3/102311023\\_Bab2.pdf](http://eprints.walisongo.ac.id/3776/3/102311023_Bab2.pdf) pada 22 maret 2019, pukul 10 : 36).
- Elan Jaelani, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan*, Jurnal: Al Amwal Vol. 1 No. 1, Agustus 2008: STAI Bhakti Persada Bandung.
- Fitri Anasari, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di CV Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang)*, Skripsi: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.
- Ghufron A.Mas’adi, *Fiqh Muamalah Konseptual*, Jakarta: Cet.1, Grafindo Persada, 2002.
- Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993.
- <http://teorionline.wordpress.com/service/metode-pengumpulan-data>, (17 april 2018)
- Imam Muchtarom, *Tinjauan Yuridis Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Ditinjau Dari UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT Aksara Solo Pos Surakarta)*, Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2010.
- Jujun,S. Suriasumantri, *Filsafat Ilmu*, Jakarta, Pustaka Sinar Harapan, 2005.
- Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Social*, Bandung: Mandar Maju, 1996.
- Kalsum, *Tenaga Kerja Wanita dan Perlindungan*, Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Sumatra Utara.
- Koentjara Ningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia, 1985.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Lexy J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosakarya, 1994.
- Lintje Anna Marpaung, *Hukum Ketenagakerjaan*, Lampung: Mitra Jaya, 2008.

- M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, 2002.
- M.A. Manan, *Ekonomi Islam: Teori dan Praktek*, Jakarta, Intermasa, 1992.
- M.Siregar, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta, Bina Aksara, 1977.
- M.Subana, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2001.
- Mega, “Hak-Hak Pekerja Perempuan Yang Harus Diketahui” (On-line), tersedia di: <https://blog.talenta.co/bahasa/inilah/hak-hak-pekerja-wanita-yang-penting-untuk-diketahui/>, diakses 8 september 2018.
- Mohammad Daud Ali, *Hukum Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1998.
- Muhammad bin Isma’il Al-Bukhari, *Matan Al-Bukhari Masykul Bihasiyah As-Sindi*, Juz 2, Beirut : Dar Al-Fikr, t.t.
- Muhammad bin Isma’il Al-Khalani, *Subul As-Salam*, Juz 3, Maktabah Mushthafa Al-Babiy Al-Halabiy, Cet. IV, Mesir, 1960.
- Muhammadiyah Djafar, *Pengantar Ilmu Fiqh*, Jakarta: Kalam Mulia, 1993.
- Mustafa Husni As Siba’I, *Al-Istikharah Al-Islam Kehidupan Sosial Menurut Islam*, Bandung: CV.Diponegoro, 1982.
- Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.
- Noer Saleh Dan Musanet, *Pedoman Membuat Skripsi*, Jakarta: Gunung Agung, 1989.
- Peter Salim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Konteporer*, Jakarta: Modern English Press, 1999.
- Prisca Oktaviani, “Perlindungan Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. (Makalah Fakultas Hukum Universitas Lampung, Bandar Lampung).
- Rahmat Syafei, *Fikih Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2004.
- RM. Sari, “ Konsep Perlindungan Tenaga Kerja Islam”, diakses dari *etheses.uin malang*. pada 23 Maret 2019 pukul 9:22.
- Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, Jilid 13 , Bandung: 1997.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-PRESS, 2012.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek 3*, Jakarta: Bina Aksara, 1981.

Sutrisno Hadi, *Metodologi Research, Fakultas Psikologi UGM*, Yogyakarta: 1989.

Taufan Bayu Aji, *Tenaga Kerja Wanita (Studi Tentang Perlindungan Hukum Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT Adetex Boyolali*, Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2010.

Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, (Terjemahan: Hafidz Abd.Rahman), Jakarta: Hizbut Tahrir Indonesia, 2012.

Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Yusuf As-Sabatin, *Bisnis Islam*, Bogor: Al-Azhar Press, 2011.

Zaeni Asyhadie, *Hukum Bisnis, Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.

Zainuddin Ali, *Hukum Islam*, Jakarta: 2006.

